

Acta de la Sesión Ordinaria n.º21-21, celebrada por la Junta Directiva de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., en la ciudad de San José, el miércoles quince de setiembre del dos mil veintiuno, a las diez horas con cincuenta minutos, con el siguiente **CUÓRUM**:

Licda. Maryleana Méndez Jiménez, Presidenta; Licda. Mahity Flores Flores, Vicepresidenta; Licda. Gina Carvajal Vega, Secretaria; Dr. Luis Emilio Cuenca Botey, Tesorero; MBA Olivier Castro Pérez, Vocal; Lic. Jorge Bonilla Benavides, asiste en su condición de Fiscal.

**Además, asisten:**

**Por Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A.**

Lic. Rosnnie Díaz Méndez, Gerente a.i.; Lic. Roberto Quesada Campos, Auditor Interno; Licda. Natalia Garro Acuña, Gerente a.i.de Negocios y Proyectos; Licda. Nidya Monge Aguilar, Gerente a.i. Financiero Administrativo.

**Por Banco de Costa Rica**

MBA. Douglas Soto Leitón, Gerente General.; Lic. Manfred Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico; Lic. Juan Carlos Castro Loría, Asesor Jurídico de la Junta Directiva; Lic. Rafael Mendoza Marchena, Subauditor General; MBA Pablo Villegas Fonseca, Secretario General; Sra. María José Araya Álvarez, Transcriptora de Actas.

Se deja constancia que los miembros de la Junta Directiva de esta Sociedad, miembros de la Alta Administración y personal de la Secretaría de la Junta Directiva participan de esta sesión, en modalidad de tele presencia, mediante una herramienta informática de uso global, diseñada para videoconferencias, provista y validada por el área de Tecnología de la Información, la cual garantiza la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado; lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, del Reglamento de funcionamiento de la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica.

### **ARTÍCULO I**

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación del orden del día*, la señora **Maryleana Méndez Jiménez** somete, a consideración del Directorio, el orden del día propuesto para la sesión ordinaria n.º21-21, que se transcribe a continuación:

**A. APROBACION DEL ORDEN DEL DIA**

**B. APROBACIÓN DE ACTA**

**B.1** Acta de la sesión ordinaria n.º20-21 celebrada el 25 de agosto del 2021.

- C. **ASUNTOS COMITÉ CORPORATIVO DE AUDITORÍA**
  - C.1 *Resumen de acuerdos conocidos en las reuniones n.º10-21CCA y n.º11-21CCA, celebradas el 20 y 27 de julio del 2021, respectivamente. (INFORMATIVO)*
- D. **ASUNTOS PARA APROBACION**
  - Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR**
    - D.1 *Informe Técnico Salarios de Jefaturas y Supervisiones de BCR SAFI S.A. (PÚBLICO).*
  - Gerencia Gobierno Corporativo BCR**
    - D.2 *Modelo de medición de efectividad de la gobernanza corporativa para las juntas directivas y comités de apoyo. (PÚBLICO).*
    - Jefatura de Riesgo y Control Normativo de la Sociedad**
      - D.3 *Metodologías de Riesgos de Mercado y Liquidez Quanto (CONFIDENCIAL).*
- E. **ASUNTOS PARA INFORMACION**
  - Jefatura de Riesgo y Control Normativo de la Sociedad**
    - E.1 *Informe mensual de indicadores de Riesgo BCR SAFI, corte a julio 2021 (CONFIDENCIAL).*
  - Gerencia de la Sociedad**
    - E.2 *Seguimiento a los planes de acción para atender las oportunidades de mejora, identificadas en la autoevaluación de Órganos de Dirección, con corte al 30 de junio del 2021 Atiende acuerdo sesión n.º09-21, artículo VII, pto. 2 (CONFIDENCIAL).*
    - E.3 *Revisión de los reglamentos y lineamientos vigentes en BCR SAFI. Atiende acuerdo sesión n.º09-21, artículo XII (CONFIDENCIAL).*
- F. **CORRESPONDENCIA**
- G. **ASUNTOS VARIOS**

La señora **Méndez Jiménez** dice que, antes de pasar al conocimiento de los temas de la sesión, considera importante realizar una reflexión, hoy, 15 de setiembre, porque se cumplen 200 años de vida libre e independiente de nuestro país. Señala que se trata de una fecha realmente memorable que tuvimos la bendición de vivir, porque estos grandes aniversarios sólo una generación es la que los puede vivir.

Agrega doña **Maryleana** que esta Patria nos ha permitido crecer libres, con opinión y formarnos y, por eso, al estar hoy, al frente de un conglomerado financiero, como es el Banco de Costa Rica, es motivo de orgullo y bendición. Lo anterior, pese a que, debido a la pandemia, estas fiestas no estarán tan llenas de júbilo, como normalmente lo son, llenas de niños en las calles, con sus uniformes y sus tambores, que siempre ha sido un signo claro de la celebración de independencia, pero eso no inhibe a disfrutar de esta celebración.

Seguidamente, la señora **Méndez Jiménez** proceder a dar lectura, a la primera estrofa del poema llamado “Patria”, escrito por el nicaragüense, el señor César Meléndez (q.d.D.g) y que se transcribe a continuación:

*“Un suelo pa’ ladrar esperanza”*

*“Un huerto pa’ la hierba buena”*

*Que si la patria es un poco de barro del que usan para adornar quimeras...*

*Pues ella también lo es.*

*Ella es tierra de esas praderas.*

*Y aunque es una patria pobre sin lujos y sin realeza*

*Escuchar mi voz desde lejos*

*Es su mayor riqueza.*

...

Finaliza doña **Maryleana Méndez** deseándole a los presentes un “Feliz día de la Independencia”.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria n.º21-21, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO II**

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de Acta*, la señora **Maryleana Méndez Jiménez** somete a la aprobación de la Junta Directiva, el acta de la sesión ordinaria n.º20-21, celebrada el veinticinco de agosto del dos mil veintiuno.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

Aprobar el acta de la sesión ordinaria n.º20-21, celebrada el veinticinco de agosto del dos mil veintiuno.

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO III**

Se presenta para conocimiento de la Junta Directiva, el informe de asuntos conocidos por el Comité Corporativo de Auditoría, correspondiente a las reuniones ordinaria n.º10-21CCA y extraordinaria n.º11-21CCA, celebradas el 20 y 27 de julio del 2021,

respectivamente, de temas relacionados con la Administración y la Auditoría Interna de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A; lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del *Reglamento General de los Comités de Apoyo a la Junta Directiva General y Administración*.

Copia de la documentación se suministró, de manera oportuna, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

Dar por conocido el informe de los asuntos ratificados por el Comité Corporativo de Auditoría, correspondiente a las reuniones ordinaria n.º10-21 y extraordinaria n.º11-21CCA, celebradas el 20 y 27 de julio del 2021, respectivamente, de temas relacionados con la Administración y la Auditoría Interna de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A; lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del *Reglamento General de los Comités de Apoyo a la Junta Directiva General y Administración*.

**ARTÍCULO IV**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos para Aprobación*, participan, por medio de telepresencia, el señor **Fernando Trejos Rodríguez, Jefe de Oficina de Clasificación y Valoración**, así como la señora **Francis Alfaro Vargas, Especialista en Clasificación y Valoración de Puestos, de la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR**, con el fin de presentar a consideración del Directorio, el Informe Técnico de Salarios de Jefaturas y Supervisiones de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A. Lo anterior, en atención de lo dispuesto por la Junta Directiva General del BCR, en sesión n.º33-21, artículo VIII, punto 4), celebrada el 03 de agosto del 2021.

Copia de la información se suministró, de manera oportuna, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Sobre el particular, el señor **Fernando Trejos** dice que, a continuación se presentará el informe técnico de los salarios de jefaturas y supervisiones de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., los cuales se deben de ajustar en cumplimiento con el *Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del*

*Instituto Nacional de Seguros*, de la Contraloría General de la República. Asimismo, señala que, este tema fue conocido y aprobado en la sesión de Junta Directiva General, en la sesión n.º33-21, artículo VIII, punto 4), celebrada el 03 de agosto del 2021.

Seguidamente, la señora **Francis Alfaro** realiza la presentación del tema, para lo cual se apoya en lo siguiente:

***Antecedentes:***

*Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones:*

Artículo 9º—Política de empleo y salarios. En materia de empleo, se sujetarán a lo que disponga la Junta Directiva del Banco o ente público, titular del capital social, sin perjuicio de las directrices que emita el Poder Ejecutivo. **El régimen que en esta materia se aplique en el puesto de bolsa, en la sociedad administradora de fondos de inversión o en la operadora de pensiones, no podrá establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador.** Se exceptúan de esta disposición los corredores de bolsa que por su propia naturaleza, no pueden ser homologados con puestos del ente fundador, rigiéndose entonces por las condiciones de remuneración propias del mercado.

*Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de BCR de cada sociedad, Política 5:*

- f. Cumplir con lo dispuesto en el artículo 9 del *Reglamento para la constitución de Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión y Administradoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros.*

***La Junta Directiva General, en Sesión No. 33-21, Artículo VIII, del 03 de agosto del 2021, conoció la propuesta que se plantea en ésta oportunidad y dispuso:***

- *Aprobar, a partir de esta fecha, el nuevo salario mensual para los puestos de Jefatura de las sociedades del CFBCR, homologado al salario asignado a estos puestos en el BCR y el cual aplicará, únicamente, para los casos de nuevos nombramientos, originados de concursos que están pendientes y de plazas que, en lo sucesivo queden vacantes, para el caso de los puestos de Jefatura en las subsidiarias.*
- *Aprobar, a partir de esta fecha, el nuevo salario mensual para los puestos de Supervisión de las Sociedades del CFBCR, homologado al salario asignado a estos puestos en el BCR, y el cual aplicará, únicamente, para los casos de nuevos nombramientos, originados de concursos que están pendientes y de plazas que, en lo sucesivo queden vacantes, para el caso de los puestos de Supervisión en las Subsidiarias.*
- *Mantener el salario mensual a los siguientes puestos de Supervisión de las sociedades de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. y BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., homologados a la categoría 09, percentil 50, de la escala nominal del BCR.*
- *Solicitar a la Administración del Banco continuar con el estudio técnico-jurídico de las opciones que puedan existir, para solventar la situación que se tiene con la homologación de la escala salarial de las personas que actualmente ocupan puestos de Jefatura y Supervisión, en las sociedades del Conglomerado Financiero BCR (BCR Pensión S.A., Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., BCR Valores S.A., BCR Corredora de Seguros S.A.) y presentar, a este Directorio, a la brevedad posible, una propuesta que incluya aspectos de costos, beneficios, alternativas jurídicas, riesgos, con el fin de minimizar la pérdida de*

recurso capacitado y de experiencia, garantizar la continuidad del negocio en cada Sociedad, y contar con una escala salarial homologada con la vigente en el Banco de Costa Rica.

**Situación actual de los puestos de Jefatura y Supervisión en BCR SAFI**

- **Puesto de Jefatura:** en el caso de éstos puestos, no se cuenta con registros de la variación salarial con respecto a los puestos de la escala nominal del BCR, un supuesto a considerar es que para la asignación de los salarios de las sociedades se tomó de referencia el promedio de los salarios que el BCR tenía bajo el esquema salarial base más pluses, al momento de la constitución de la Sociedad, donde el Banco contaba con la mayoría de la población bajo ese esquema salarial, cuyos salarios se encontraban por encima del percentil 50 de mercado.
- **Puesto de Supervisor:** éstos puestos en las Sociedades están homologados a una categoría 09 percentil 50 de la escala nominal del BCR, y no al puesto de Supervisor categoría 08 percentil 50 de la escala nominal del BCR. Esta situación se da en razón de que anteriormente los puestos de Supervisión en el Banco tenían asignada la categoría 09, sin embargo cuando se realizó el ajuste a nivel del Banco para que los puestos de Supervisor fueran categoría 08 percentil 50, no se realizó el ajuste correspondiente en los puestos de Supervisor de las Sociedades del BCR.
- En el Conglomerado BCR, existen tres escalas salariales: BCR, Sociedades BCR (SAFI, OPC, Valores) y Sociedad BCR Seguros.

**Salarios actuales de los puestos de Jefatura de BCR SAFI comparados con los de Jefatura en la escala nominal del BCR**

Entre ambos perfiles existe una diferencia de ₡446 945,16. Para ajustar los salarios de los puestos de jefaturas de BCR SAFI, de ₡2.905.006,50 a ₡2.458.061,34 del BCR, es necesario bajar una categoría y buscar el percentil que tenga asignado el salario más cercano a los ₡2.458.061,34 del BCR.

COMPARATIVO: SALARIOS DE JEFATURAS BCR SAFI CON LOS SALARIOS DE JEFATURAS BCR					
PUESTO	BCR SAFI		BCR		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
JEFATURAS	07-46	₡2.905.006,50	12-50	₡2.458.061,34	₡446.945,16

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

Para el ajuste de dicho salario se debe hacer la homologación salarial, la cual puede ser de dos maneras:

- **Homologando la categoría:** con este tipo de homologación las diferencias salariales entre lo que paga el BCR respecto a lo que pagan las sociedades suelen ser muy altas o muy bajas, dependiendo de cada caso.
- **Homologando salarios:** consiste en buscar en la escala el salario más cercano al que tiene el BCR en los puestos homólogos, para que sea asignado y la diferencia entre ambos salarios sea mínima, esta sería la mejor homologación.

**Homologación de los puestos de Jefaturas de BCR SAFI al salario de los puestos de Jefatura en la escala nominal del BCR**

Por lo anterior se debe buscar el salario más cercano a ₡2.458.061,34 en la categoría anterior, que corresponde a la categoría 06 percentil 61 de sociedades:

ESCALA SOCIEDADES BCR SAFI			
Cat. Nueva	Clasificación	P-61	P-62
6	Jefe de Oficina / Supervisor / Coordinador de Proyectos	₡2.427.212,85	₡2.482.122,85

Homologación Jefatura	BCR SAFI		BCR		Diferencia
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
Salario homologable al salario de la categoría 12-50 del BCR	6-61	Q2 427 212,85	12-50	Q2 458 061,34	-Q30 848,49

**Salarios actuales de los puestos de Supervisor en las BCR SAFI comparados con los puestos de Supervisor de BCR**

COMPARATIVO: SALARIOS DE SUPERVISIONES BCR SAFI CON LOS SALARIOS DE SUPERVISIONES BCR					
PUESTO	BCR SAFI		BCR		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
SUPERVISIONES	06-54	Q2 042 827,62	08-50	Q1 720 423,64	Q322 403,98

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

**Puesto de Supervisión homologadas a la categoría 09 del BCR**

DIFERENCIA ENTRE LOS SALARIOS DE LAS SUPERVISIONES DE BCR SAFI CON LAS SUPERVISIONES 09-50 DEL BCR					
PUESTO	BCR SAFI		BCR		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
SUPERVISIONES	06-54	Q2 042 827,62	9-50	Q2 085 849,00	-Q43 021,38

A nivel de BCR, en casos muy específicos se cuenta con puestos de Supervisor en la categorías 09, como lo son las áreas de: TI, PMO, Arquitectura empresarial, Analítica Avanzada, entre otras, lo anterior por el nivel de complejidad de las funciones, requisitos en cuanto a conocimientos técnicos o muy especializados en una materia, experiencia, competencia externa, así como el nivel de responsabilidad y supervisión de puestos profesionales "senior" categorías 08.

**Características de los Puestos de Supervisión en BCR SAFI que pueden mantenerse homologados a la categoría 09 percentil 50 de la escala nominal del BCR**

Se realizó la revisión para identificar en BCR SAFI los puestos de supervisión que pueden mantenerse homologados a la categoría 09 de la escala nominal del BCR, por cumplir con las siguientes características:

- Ser áreas de negocio (inversiones)
- Ser áreas que supervisan proyectos prioritarios de la sociedad
- Ser áreas que supervisan puestos profesionales categoría 5 percentil 69 (cat. 08, percentil 50 BCR)
- Ser áreas de TI (muy técnicas, con mucha competencia, y con profesionales de mayor nivel salarial)
- Ser áreas con mucha competencia externa

**Supervisiones de BCR SAFI que se mantienen homologados a la categoría 09 percentil 50 y supervisiones que deben ajustarse a la categoría 08 percentil 50**

AREA	SUPERVISIONES QUE SE MANTIENEN HOMOLOGADAS A LA CATEGORÍA 09 PERCENTIL 50 DE BCR	SUPERVISIONES QUE SE DEBEN HOMOLOGAR A LA CATEGORÍA 08 PERCENTIL 50 DE BCR
SAFI	SUPERVISOR DE PROYECTOS	SUPERVISIÓN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGO
	SUPERVISOR DE INGENIERÍA DE PROYECTOS	SUPERVISIÓN COMERCIAL
	SUPERVISOR DE FONDOS INMOBILIARIOS	SUPERVISIÓN JEFATURA ADMINISTRATIVA
	SUPERVISOR DE TI	

En el cuadro se muestran los puestos de supervisión de la SAFI que deben mantenerse homologados a la categoría 09 percentil 50 y los que deben homologarse al salario de la categoría 08 percentil 50 del BCR.

**Homologación salarial de las supervisiones de BCR SAFI a la categoría 08 percentil 50 de la escala nominal del BCR**

DIFERENCIA ENTRE LOS SALARIOS DE LAS SUPERVISIONES DE BCR SAFI CON LAS SUPERVISIONES 09-50 DEL BCR					
PUESTO	BCR SAFI		BCR		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
SUPERVISIONES	06-54	€2 042 827,62	08-50	€1 720 423,64	€322 403,98

HOMOLOGACIÓN SALARIAL DE LAS SUPERVISIONES DE BCR SAFI A LAS DEL BCR					
TIPOS DE HOMOLOGACIÓN	BCR		BCR SAFI		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
Homologación a la categoría	8-50	€1 720 423,64	5-69	€1 691 275,70	-€29 147,94
Homologación salarial	8-50	€1 720 423,64	6-40	€1 715 052,95	-€5 370,69

En el cuadro se muestran los 2 tipos de homologación, si se **homologa a la categoría 08 percentil 50** la diferencia entre lo que paga el BCR con relación a lo que pagan las sociedades sería de €29.153,01, mientras que si se **homologa al salario que corresponde a la categoría 08 percentil 50**, quedaría una diferencia de €5.375,77 entre ambos salarios.

**Conclusiones**

Se deben ajustar los salarios de los puestos de Jefatura y Supervisión de BCR SAFI, al salario que el BCR tiene asignado a estos puestos en la escala nominal, de manera que queden por debajo de este, a fin de cumplir con lo estipulado en el Artículo 9º—Política de empleo y salarios, del Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros y las Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de la sociedad.

De ajustarse el salario para dichos puestos, existen dos vías a aplicar:

1. **Aplicarlo únicamente a los nuevos nombramientos que se realicen en estas posiciones:** sin afectar a los funcionarios que actualmente ostentan la categoría y percentil vigentes al día de hoy.
  - Con lo anterior, se mantiene la continuidad de la relación laboral con personal que ya conoce sus funciones, con experiencia y conocimiento del negocio y del área a su cargo.
  - Se minimiza las probabilidades de la pérdida del recurso capacitado y conecedor del puesto.
  - Se garantiza la continuidad del negocio.
  - No se da la afectación presupuestaria por la liquidación de los funcionarios, así como las implicaciones en cuanto al tiempo por el procedimiento de los acuerdos RAC.
2. **Aplicar un proceso de liquidación y recontratación por medio de acuerdo RAC (Resolución alterna de conflictos) a todos los que actualmente ocupan puestos de Jefaturas y supervisiones en las sociedades:** esto implica revisar cada caso en particular y el presupuesto de la sociedad.
  - Con esta alternativa se podría dar la pérdida de personal con experiencia y conocimiento del negocio, considerando la disminución salarial y la devolución de la cesantía, y por ende la afectación en la continuidad del negocio.
  - Se requiere validar el contenido presupuestario requerido para su aplicación



*Puestos específicos – Funcionarios titulares e Interinos*

BCR SAFI	
FIJOS	
FUNCIONARIO(A)	PUESTO ACTUAL
ELIZONDO VINDAS ANDREA	JEFE OFICINA DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION
BALLESTERO RAMOS LUIS DIEGO	JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA
LAITANO RODRIGUEZ MARIO ANDRES	JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA
MEZA LEANDRO HENRY FABRICIO	JEFE DE OFICINA GESTION FINANCIERA
UMANA VEGA GONZALO	JEFE DE OFICINA RIESGO Y CONTROL NORMATIVO
JARA CARBALLO GRACIELA	SUPERVISOR AREA COMERCIAL
NAVARRO RODRIGUEZ CHRISTOPHER	SUPERVISOR AUDITORIA INTERNA
CARBAJAL SOTO MARCO ANTONIO	SUPERVISOR DE INGENIERIA DE PROYECTOS
MARIN ARRIETA JUAN CARLOS	SUPERVISOR DE TI
MUNOZ LEIVA MICHAEL	SUPERVISOR GESTION INTEGRAL DE RIESGO
INTERINOS	
FUNCIONARIO(A)	PUESTO ACTUAL
BALLESTERO RAMOS LUIS DIEGO	JEFE DE OFICINA ADMINISTRATIVA
LAITANO RODRIGUEZ MARIO ANDRES	JEFE DE OFICINA GESTIÓN INMOBILIARIA
CARDONA TORO SANTIAGO	SUPERVISOR DE FONDOS INMOBILIARIOS
SALAZAR POVEDA GIANNINA PATRICIA	SUPERVISOR JEFATURA ADMINISTRATIVA

*Resumen salarial de las Supervisiones con referencia al mercado*

PwC Costa Rica

Human Resources Analytics System

Reporte Personalizado por Puesto Comparado

Segmento: Resumen General

SEIS I 2021

Posición	obs.	Salario
		Percentiles P50
Supervisor Administrativo	135	€948 230
Supervisor de Centro de Cómputo	6	€1 477 722
Supervisor de Cobros	66	€842 123
Supervisor de Operaciones Contables	10	€1 137 470
Supervisor de Cobro	55	€904 216
Supervisor de Departamento / Sección	277	€1 062 660
Supervisor de Servicio al Cliente	70	€697 039
Supervisor de Operaciones	97	€828 240
Supervisor de Mercadeo	51	€1 367 346
Supervisor de Telemercadeo	29	€781 350
Supervisor de Ventas	199	€957 490
Supervisor de Comunicaciones	11	€1 292 524

PwC Costa Rica

Segmento: SE - SOCIEDADES DE FONDO DE INVERSION

SEIS I 2021

Posición	# de obs.	Salario-Perc P50
Supervisor Administrativo	19	€1 255 203
Jefe / Supervisor de Departamento Bancario	4	€1 509 350
Supervisor de Cobro	4	€725 400
Supervisor de Telemercadeo	5	€781 350

**Resumen salarial de los puestos de Jefaturas con referencia al mercado**

RESUMEN DE SALARIOS DE JEFATURAS- POR SEGMENTO DEL MERCADO			
Posición	BCR	Segmento: Resumen General	SE - Sociedades Fondos de Inversión
	P50	P50	P50
Jefatura BCR	€2 458 061,34		
Jefe de Departamento Administrativo		€1 625 492,50	€1 603 633,32
Jefe de Proyectos / Análisis		€1 705 227,63	€1 948 419,67
Jefe de Desarrollo de Sistemas		€2 367 812,91	€2 259 550,00
Jefe de Contabilidad		€1 738 835,15	€1 737 924,83
Jefe de Departamento Financiero		€2 074 724,37	€1 711 150,00
Jefe de Auditoría Interna		€0,00	€2 678 285,90
Jefe de Operaciones Corporativas		€2 329 020,67	€2 748 605,37
Jefe / Supervisor de Departamento Bancario		€1 480 632,56	€1 509 350,00
Jefe de Riesgo Operativo		€1 937 417,82	€0,00
Jefe de Sucursal Bancaria		€1 311 969,04	€1 209 237,35
Jefe de Plataforma		€1 413 828,99	€0,00
Jefe de Operaciones - Banca Personal		€1 478 121,50	€1 415 850,00
Jefe de Ventas		€1 612 050,00	€1 393 025,00
Jefe / Administrador de Proyectos		€2 035 143,66	€1 920 200,00
Jefe de Operadora de Pensiones		€1 933 796,32	€0,00

Al comparar el puesto de jefaturas de BCR SAFI con un salario homologado al BCR de €2.458.061,34 con otras posiciones de jefaturas en el mercado, que por su objetivo podrían ser homólogos a nivel de Banca y Sociedades, se observa que tanto Banco como sociedades tendrían un salario por encima de lo que el mercado general paga a estas posiciones.

De seguido, la señora **Maryleana Méndez Jiménez** consulta cuántas personas están, actualmente, en los puestos de jefaturas y supervisiones, que se están analizando en esta oportunidad. A lo que la señora **Francis Alfaro** indica que se tienen personas en puestos fijos y también, interinos que, en total, suman 14 personas.

Por su parte, la señora **Mahity Flores Flores** pregunta, en el caso de las personas a las que no se les afecta su condición actual, si el salario que perciben se congela, hasta que alcance el salario recomendado o bien, si continúan con las condiciones normales de incremento salarial. En respuesta, el señor **Fernando Trejos** explica que esas personas mantendrían la condición actual, con el salario que se viene remunerando, por cuanto no se les puede congelar el salario, hasta que se tome una decisión, en cuanto a si se mantienen, tal y como están, o si se hace el proceso de liquidación, por medio de una Resolución alterna de conflictos (RAC).

En la misma línea, la señora **Flores** dice que, si bien comprende que las personas pueden continuar manteniendo los salarios actuales, su pregunta puntual es en el

sentido de que si no les aplican los aumentos salariales, de aquí en adelante, o si, por el contrario, ellos seguirían recibiendo los incrementos. Al respecto, don **Fernando** expresa que ese aspecto se toma como condiciones adquiridas, de parte de los funcionarios, por lo cual, no se pueden alterar hasta que se tome una decisión sobre si se les hace una liquidación y se les recontracta con un nuevo salario.

Para ampliar la respuesta brindada, el señor **Douglas Soto Leitón** comenta que, lo que la Administración está proponiendo, de aquí en adelante, es que los nombramientos vayan con el nuevo salario, pero de aquí para atrás, no se ajusta en nada. Además, la Gerencia Corporativa de Capital Humano, en conjunto con la Gerencia Corporativa Jurídica, va a efectuar un informe adicional, con el fin de analizar si las dos opciones se elevan a conocimiento de la Junta Directiva y cuál es la que más le conviene a la Sociedad.

Adicionalmente, la señora **Mahity Flores** hace ver que se debe ser cuidadosos en los casos de los funcionarios que, actualmente, están ocupando los puestos de forma interina, ya que no perderían la continuidad en las labores. Entonces, es un aspecto que se debe valorar, desde la parte legal, para que se aplique como corresponde.

En ese sentido, la señora **Francis Alfaro** comenta que, la Administración está trabajando en el informe jurídico – económico y la próxima semana se tiene programada una reunión entre las gerencias de Capital Humano y Jurídica, para tratar todos los temas de los nombramientos interinos, porque hay que ver cada caso individualmente. Por tanto, la Gerencia Corporativa de Capital Humano presentará, dentro de ese estudio, los pro y contras que se tengan en cuanto al tema de la fuga de personal, con conocimiento en los puestos.

En otro orden de ideas, el señor **Rosnie Díaz Méndez** menciona que, además de los ajustes señalados, a raíz del estudio que se está realizando, la Administración de la Sociedad ha venido trabajando en algunos nombramientos, propiamente, en la supervisión comercial, la jefatura comercial y en la supervisión de proyectos. Agrega que, en esos puestos, se tienen funcionarios que se estarían nombrando de forma interina; entonces, debido a que ya se llevó este proceso, a nivel de Junta Directiva General y que hoy se está trayendo ante este Directorio, solicita la autorización para que la Administración ratifique esos nombramientos interinos, a partir de la aprobación de la Junta Directiva General, ya que esos colaboradores

vienen ayudando, desde hace meses en los puestos, pero debido a este proceso, no se había podido realizar los nombramientos respectivos.

Amplía la información don **Rosnie** diciendo que, cuando se dio la salida de los funcionarios de la Gerencia Financiera y de la Gerencia de Proyectos, se trasladaron dos funcionarias a esos puestos; en consecuencia, los puestos de Supervisión de Proyectos, la Jefatura Comercial y la Supervisión Comercial están vacantes. Entonces, algunos funcionarios han venido colaborando en esos puestos, desde hace varios meses, pero no se ha podido hacer el nombramiento interino.

Por lo tanto, solicita la venia del Directorio para poder ratificar esos nombramientos interinos, a partir del 3 de agosto de 2021, que fue la fecha en que la Junta Directiva General aprobó la modificación, para tratar de compensar, de alguna manera, la colaboración que esos funcionarios han venido dando en estos meses; además, los nombramientos se estarían haciendo con los nuevos salarios que se están estipulando en esta oportunidad.

Sobre el particular, el señor **Olivier Castro Pérez** comenta que, en el caso de la Junta Directiva de BCR OPC, al verse este mismo asunto, se emitieron muchas observaciones, por lo que le llama la atención que la Gerencia Corporativa de Capital Humano no hiciera referencia a eso. Hace ver que, en esa oportunidad, no se aprobó la propuesta, sino que se le solicitó a la Administración hacer ajustes en el documento y en la propuesta de acuerdo.

Entonces, su sugerencia es que, si se aprueba la propuesta presentada en esta ocasión, que el acuerdo no sea en firme, con el fin de poder verificar que haya consistencia u homologación entre lo que apruebe este Directorio y lo aprobado por la Junta Directiva de BCR OPC porque, de lo contrario, se tendrían dos acuerdos sobre un tema con resoluciones diferentes, por lo que se podría solicitar la asesoría a la Gerencia Corporativa Jurídica sobre ese tema.

Asimismo, el señor **Luis Emilio Cuenca Botey** toma la palabra para comentar y resumir, en su condición de Presidente de la Junta Directiva de BCR OPC, los puntos que fueron de amplia discusión en ese Cuerpo Colegiado. Señala que, como bien menciona don Olivier, lo primero tenía que ver con el ajuste en temas de salario de mercado, que fue ampliamente respondido por la Gerencia Corporativa de Capital Humano.

El segundo punto, tenía que ver con un tema de responsabilidad legal y eso, a su vez, ligado al hecho de que esta homologación iba a generar personas con el mismo puesto, pero con salarios diferentes, entre los funcionarios que estaban antes y los nuevos. Al respecto, señala que, debido a que, posteriormente, se resolverá el tema de qué va a suceder con los funcionarios que ya tienen un salario mayor, sea si se va a usar el RAC o bien, si se va a mantener el derecho adquirido, entonces, había preguntas legales que fueron respondidas por el Gerente Corporativo Jurídico y por el Asesor Legal de la Junta Directiva.

Por último, don **Luis Emilio** dice que, a su parecer, lo que dificultó la aprobación después de esa amplia discusión, fue que, en la presentación, el acuerdo venía redactado a título de la Junta Directiva General y no de la Junta Directiva de BCR OPC que, si bien es un error de forma, evidentemente, después de una amplia discusión puede generar la imposibilidad de avanzar.

Termina diciendo el señor **Cuenca Botey** que, en todo caso, esos fueron los temas discutidos en la Junta Directiva de BCR OPC y considera que, el más importante, tiene que ver con la inquietud planteada por algunos Directores, con respecto a la responsabilidad legal de aprobar que personas, en un mismo puesto, tengan salarios diferentes.

Con respecto a lo señalado, la señora **Francis Alfaro** comenta que, tal como dice don Luis Emilio, la presentación expuesta en la sesión de Junta Directiva de BCR OPC, tenía un error de forma debido a que se dejó Junta Directiva General, siendo lo correcto Junta Directiva de BCR OPC, lo cual, ya está corregido en la presentación expuesta en esta oportunidad, ante la Junta Directiva de BCR SAFI, lo mismo que el informe técnico entregado.

Adicionalmente, el señor **Fernando Trejos** aclara que, omitió indicar que se hizo ese ajuste en la propuesta de acuerdo, en la presentación, donde se corrigió el dato de forma, eliminando a la Junta Directiva General y se incluyó a la Junta Directiva de BCR SAFI.

Por otro lado, la señora **Méndez Jiménez** señala que, si recuerda correctamente, le parece que la decisión que tomó la Junta Directiva General, en la sesión n.º33-21, fue referente al ajuste del salario de mercado hacia las categorías respectivas. Entonces, desea tener claridad en ese sentido, sea si el salario que fija la Junta Directiva General para las diferentes categorías es con base a salarios de mercado y en esa línea fue la aprobación que se hizo.

En atención a la consulta, la señora **Alfaro** explica que se revisa el mercado para ver, de forma general, cómo está tanto el BCR como sus sociedades, donde se aprecia que se está bien, a nivel salarial de mercado; incluso, se está por encima. Ahora bien, a nivel del Conglomerado Financiero BCR, se están homologando los salarios de las sociedades, a los del Banco y para eso, se determinó que el BCR está bien a nivel del mercado en los puestos de jefaturas; por consiguiente, eso fue lo que aprobó la Junta Directiva General, sea homologar los salarios de todas las sociedades en estos puestos, jefaturas y supervisiones, a lo que tiene el Banco.

De igual forma, doña **Maryleana Méndez** hace ver que la otra duda que se presentó es la responsabilidad legal en los casos en que haya puestos iguales y salarios distintos, ya que se supone que debería ser bajo el criterio de ‘igual responsabilidad, igual salario’ y que ese es un principio básico del manejo de la administración del capital humano.

En esa línea, doña **Francis Alfaro** indica que, de hecho, en este momento, las jefaturas, a nivel del Banco, podrían reclamar que tienen el mismo puesto, pero sus salarios son menores a los de las sociedades; por ejemplo, porque son el mismo puesto, están valorados con los mismos factores y tienen el mismo nivel de responsabilidad. Entonces, lo que pasa es que el planteamiento que se presenta, en esta oportunidad, es realizar ese ajuste, para cumplir con el Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones, en los puestos nuevos.

Además, ya se tiene un encargo de hacer el estudio respectivo, por lo que, en conjunto con la Gerencia Corporativa Jurídica, se van a plantear todas las dudas, muy bien fundamentadas, en cuanto a qué pasaría si una persona queda con un salario que, en este momento, es un derecho adquirido, no solo porque tenga un salario más alto, sino qué pasaría con el cumplimiento de ese reglamento y por eso, se plantean las dos vías, con todas las dudas expuestas, en el sentido de qué pasaría si esos salarios se dejan así o si se ajustan, por medio de un acuerdo RAC, pero eso es para el segundo estudio con ese tipo de personal que ya está nombrado en los puestos.

En el mismo orden de ideas, doña **Maryleana** comenta que, en el caso de BCR SAFI, sí se tendría materializada la diferencia, porque hay procesos de nombramientos interinos, en curso y que no se ha podido hacer efectivo el nombramiento, ya que el salario

estaba todavía en estudio. Por lo tanto, solicita el criterio del Gerente Corporativo Jurídico, en ese sentido.

Así las cosas, el señor **Manfred Sáenz Montero** explica, en primer lugar, que tal como lo señalaban don Luis Emilio y don Olivier, en el tema de la responsabilidad de la Junta, se debe tener presente que hay informes técnicos que están recomendando una línea de acción y, sobre todo que, con esos informes, se da cumplimiento al Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones, vigente, que aplica para este tema. Desde ese punto de vista, considera que no debiera haber preocupación por la Junta Directiva, más allá de que se quiera profundizar o cuestionar el informe técnico, el cual es el sustento para esta decisión.

Ahora, con respecto al tema de ‘igual trabajo, igual salario’, también a la Sala Constitucional ha dicho que ‘a los iguales hay que tratarlos como iguales y a los desiguales como desiguales’, porque los ajustes que se están proponiendo, si se llegaran a aprobar, una persona recibe ¢90, por el mismo trabajo que otra persona puede estar haciendo y que recibe ¢100, pero la razón de que una persona reciba más salario es histórica, porque arrastra, en su situación jurídica, unas condiciones que se tendrá que revisar, a fin de definir si se mantiene tal como está o que se tome una decisión de congelar los aumentos salariales, hasta que llegue al rango deseado, sea liquidar y hacer un RAC; es decir, son alternativas que se podrían valorar.

Continúa señalando don **Manfred** que, en el caso de los nuevos funcionarios, ingresarían con las condiciones que le están dadas ya, en apego a ese Reglamento y esa persona no podría pretender que le paguen igual, al que tiene al lado, porque esa otra persona tiene una situación completamente diferente e histórica, inclusive; además, si se le paga igual al nuevo funcionario, se estaría incumpliendo el Reglamento; entonces, más bien, se debe revisar a los funcionarios actuales y definir cuál es la línea de acción a seguir con esas personas que están en esos puestos.

Igualmente, el señor **Juan Carlos Castro Loría** comenta que su criterio, en términos generales, va en la misma línea de don Manfred, con algunos temas adicionales importantes y es sobre si puede derivarse responsabilidad de la Junta Directiva, por emitir o aprobar un documento que se ajusta al Reglamento, pero que parece que puede tener algún tipo de desajuste contra el ordenamiento jurídico.

En ese sentido, su precisión era que el someterse al ordenamiento jurídico, no le implica a la Junta Directiva ningún tipo de responsabilidad ulterior y que, si eventualmente, decidieran no aplicar el Reglamento y tomar una decisión al respecto, sería propiciando una reforma con el Poder Ejecutivo o impugnando el Reglamento en las instancias respectivas, lo que sería una solución distinta. En esa línea, confirma que no advierte responsabilidad para la Junta Directiva, debido a la aprobación del acuerdo en los términos que se plantean.

Hace uso de la palabra la señora **Méndez Jiménez** para decir que, en cuanto a los nombramientos que están en proceso, donde esas personas vienen ejerciendo esa función, pero que no han sido nombradas oficialmente, sino que están asumiendo las tareas, tal cual, sin que haya mediado un pago diferente al del puesto que ejercían antes. De ahí, se desprende la propuesta de la Administración, en cuanto a que se les pague con los nuevos salarios, a partir del momento en que la Junta Directiva General aprueba los nuevos salarios, por lo que no tiene certeza de que eso sea posible o si, más bien, habría que hacer un análisis jurídico al respecto, porque ya ahí se estaría con un tema complejo en cuanto a derechos.

Sobre lo anterior, el señor **Manfred Sáenz** hace ver que, jurídicamente hablando, el marco general lo da la Junta Directiva General, pero cada Sociedad, a lo interno, tiene que pasar por su Junta Directiva, por lo que no podría recomendar que se reconozca el salario desde la fecha aprobada por la Junta Directiva General porque, en este caso, es la Junta Directiva de BCR SAFI, la que dirige, formalmente, los destinos laborales en política laboral y salarial de la Sociedad; entonces, a partir de que esta Junta lo apruebe, es que se puede hablar de que esos salarios existen. Dice que, si bien comprende la preocupación de la Administración, y aunque el acuerdo de la Junta Directiva General es un marco general y amplio, cada Sociedad debe tomar sus propias decisiones y ejecutarlas.

Sobre ese punto, don **Rosennie Díaz** expresa que, su solicitud era, más que todo, una consulta, pero si este Directorio aprueba la propuesta de acuerdo, hoy, ya se tendría una ganancia para todos los funcionarios que están ejerciendo las funciones y lo importante es que se pueda ordenar, de alguna manera, el proceso que se tiene con esos colaboradores.

En ese tema, la señora **Francis Alfaro** menciona que se debe tener en cuenta que, para que un nombramiento se haga oficial, rige a partir de la firma del perfil; entonces, incluso con la aprobación de la Junta Directiva del nuevo salario, se deben ajustar los perfiles



al nuevo salario y sería desde el momento en que la Gerencia Corporativa de Capital Humano los oficializa, cuando se haría efectivo el pago.

Asimismo, la señora **Mahity Flores** comenta que, al final, lo que a la Junta le corresponde es aprobar una escala de salarios, por lo que la incorporación de esta lo debe gestionar la Administración, es decir, la propuesta de acuerdo es que se apruebe la nueva escala salarial para los puestos, pero no hay especificaciones de personas. Entonces, se podría dejar constando una advertencia para que se hagan las valoraciones necesarias, para que la aplicación de acuerdo se haga con apego a la normativa vigente de salarios; lo anterior, con el fin de que la Junta Directiva tenga tranquilidad en el actuar.

En otro orden de ideas, el señor **Roberto Quesada Campos** expresa que tiene una duda con respecto a un pendiente del Comité Corporativo de Auditoría, de la reunión n.º01-2020, artículo XIX, del 21 de enero de 2020, sobre el tema de la escala salarial de los auditores internos del CFBCR, sea si eso se va a presentar, posteriormente, en un estudio completamente aparte; es decir, cómo se relaciona eso con lo presentado en esta oportunidad.

En respuesta, don **Fernando Trejos** aclara que se trata de temas aparte. La escala de salarios de los auditores está pendiente debido a que aún falta por resolverse lo relativo al pago de la prohibición y que se debe definir a nivel del Conglomerado. Por lo tanto, una vez que se defina esa parte, se haría el estudio para los puestos de jefaturas o las gerencias de auditoría en las Sociedades.

Adicionalmente, la señora **Maryleana Méndez** menciona que, ese tema, fue visto en Junta Directiva General, ayer, en la sesión n.º40-21, artículo V, y ya se resolvió; entonces, cree que pronto se iniciarán esos estudios.

Una vez finalizada la presentación y atendidas las consultas, se concluye la participación, vía telepresencia del señor Fernando Trejos, así como de la señora Francis Alfaro.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

**Considerando:**

**Primero.** Que, tanto el “Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos

Públicos y del Instituto Nacional de Seguros” como las “Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de cada sociedad”, indican que, en materia salarial, no podrán establecerse condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador, sea el Banco de Costa Rica.

**Segundo.** Que los salarios actuales de los puestos de Jefatura y Supervisión de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., presentan un monto superior a los puestos de Jefatura y Supervisión existentes en la escala nominal del BCR.

**Tercero.** Que, con motivo de cambios en la estructura organizativa de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., así como salidas de personal en los puestos señalados, se requiere ajustar el salario y percentil de dichos puestos, de previo a realizar los concursos y nombramientos correspondientes, ya que es un tema urgente en la sociedad, para la continuidad del negocio y el control interno de las funciones.

**Cuarto.** Que la Administración realizará un estudio jurídico-económico, para determinar la viabilidad de ajustar o no los salarios de los titulares que hoy ostentan los puestos de jefaturas y supervisiones y que, eventualmente, tienen que bajar para homologarse al salario del BCR.

**Se dispone:**

1.- Aprobar el nuevo salario mensual para los puestos de Jefatura de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., según el siguiente detalle:

SOCIEDAD	CATEGORIA	PERCENTIL	SALARIO MENSUAL SIN CARGAS	SALARIO MENSUAL CON CARGAS
SAFI	6	61	₡2 427 212,85	₡3 711 946,32

2.- Aprobar el nuevo salario mensual para los puestos de Supervisión de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., según el siguiente detalle:

SOCIEDAD	CATEGORIA	PERCENTIL	SALARIO MENSUAL SIN CARGAS	SALARIO MENSUAL CON CARGAS
SAFI	6	40	₡1 715 052,95	₡2 622 837,34

3.- Mantener los siguientes puestos de supervisión de BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., homologados a la categoría 09, percentil 50 de la escala nominal del BCR:

- Supervisor de Proyectos
- Supervisor de Ingeniería de Proyectos
- Supervisor de Fondos Inmobiliarios
- Supervisor de TI

#### **ARTÍCULO V**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

#### **ARTÍCULO VI**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos, de gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

#### **ARTÍCULO VII**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos de gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

#### **ARTÍCULO VIII**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos, de gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

**ARTÍCULO IX**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos, de gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

**ARTÍCULO X**

Se convoca a sesión ordinaria para el miércoles veintidós de setiembre del dos mil veintiuno, a las diez horas con treinta minutos.

**ARTÍCULO XI**

Termina la sesión ordinaria n.º21-21, a las doce horas con veinte minutos.